

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ИНКЛЮЗИВНОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»

---

КАФЕДРА педагогики и психологии

«Утверждаю»

Зав. кафедрой  Котовская С.В.

«30» августа 2021 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**ПСИХОДИАГНОСТИКА (С ПРАКТИКУМОМ)**


образовательная программа направления подготовки

37.03.01 Психология

шифр, наименование

**Профиль подготовки**

Психология развития образования

Составитель / составители: Беленкова Л.Ю.   
Фонд оценочных средств рассмотрен и одобрен на заседании кафедры педагогики и психологии протокол 1 от « 30 » августа 2021 г.

Рецензент:



/ Руденко И.Л./

МГГЭУ, декан факультета психологии и педагогики  
(должность, место работы)

«30» августа 2021 г.

Согласовано:

*Представитель работодателя или объединения работодателей*



/ Сизаева В.Э./

ГБПОУ г. Москвы «Колледж Архитектуры, Дизайна и Реинжиниринга № 26»,  
преподаватель (должность, место работы)

30» августа 2021 г.

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/

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.....
2. Перечень оценочных средств.....
3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций.....
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций.....
5. Материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.....

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

по дисциплине «Психология труда и организационная психология»

Оценочные средства составляются в соответствии с рабочей программой дисциплины и представляют собой совокупность контрольно-измерительных материалов ( типовые задачи (задания), контрольные работы, тесты и др.), предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов обучения.

Оценочные средства используются при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Таблица 1 - Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код компетенции	Наименование результата обучения
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
ПК-7	Способен осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования

Конечными результатами освоения дисциплины являются сформированные когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование дескрипторов происходит в течение всего семестра по этапам в рамках контактной работы, включающей различные виды занятий и самостоятельной работы, с применением различных форм и методов обучения (табл. 2).

Таблица 2 - Формирование компетенций в процессе изучения дисциплины:

Код компетенции	Уровень освоения компетенций	Индикаторы достижения компетенций	Вид учебных занятий, работы, формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенций	Контролируемые разделы и темы дисциплины	Оценочные средства, используемые для оценки уровня сформированности компетенции
УК-3		Знает			
	Недостаточный уровень	Знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1 -3	Опрос, Тестовые задания
	Базовый уровень				
	Средний уровень				
	Высокий уровень				
		Умеет			
	Недостаточный уровень	Умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 1 -3	Опрос, Дискуссия, Тестовые задания
	Базовый уровень				
	Средний уровень				
	Высокий уровень				
		Владеет			
	Недостаточный уровень	Владеет навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	практические занятия, самостоятельная работа, практическая подготовка	Раздел 1 -3	Проекты, Дискуссия, Тестовые задания
	Базовый уровень				
	Средний уровень				
	Высокий уровень				
ПК-7		Знает			

	Недостаточный уровень	Знает особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования	Лекционные занятия, самостоятельная работа	Раздел 1 -3	Опрос, Тестовые задания
	Базовый уровень				
	Средний уровень				
	Высокий уровень				
		Умеет			
	Недостаточный уровень	Умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования	практические занятия, самостоятельная работа	Раздел 1 -3	Опрос, Дискуссия, Тестовые задания
	Базовый уровень				
	Средний уровень				
	Высокий уровень				
		Владеет			
	Недостаточный уровень	Владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования	практические занятия, самостоятельная работа, практическая подготовка	Раздел 1 -3	Проекты, Дискуссия, Тестовые задания

## 2. ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ<sup>1</sup>

Таблица 3

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Деловая/ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
2	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи
3	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
4	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)
5	Портфолио	Целевая подборка работ студента, раскрывающая его индивидуальные образовательные достижения в одной или нескольких учебных дисциплинах.	Структура портфолио

<sup>1</sup> Указываются оценочные средства, применяемые в ходе реализации рабочей программы данной дисциплины.

№	Наименование оценочного средства	Характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
6	Проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных проектов
7	Решение разноуровневых задач (заданий)	Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; в) творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.	Комплект разноуровневых задач (заданий)
8	Эссе	Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с	Темы эссе



		использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.	
9	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

### **3. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Оценивание результатов обучения по дисциплине «**Психология управления**» осуществляется в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль (осуществление контроля всех видов аудиторной и внеаудиторной деятельности обучающегося с целью получения первичной информации о ходе усвоения отдельных элементов содержания дисциплины) и промежуточная аттестация (оценивается уровень и качество подготовки по дисциплине в целом).

Показатели и критерии оценивания компетенций, формируемых в процессе освоения данной дисциплины, описаны в табл. 4.

Таблица 4.

Код компетенции	Уровень освоения компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения
УК-3		Знает	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	Знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели	Не знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»		Знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»		Хорошо знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»		Отлично знает методы организации и руководства работой команды, принципы командной стратегии для достижения поставленной цели
		Умеет	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	Умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Не умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»		Умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»		Хорошо умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»		Отлично умеет организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
		Владеет	
	Недостаточный	Владеет навыками	Не владеет навыками организации и руководства работой команды,

	уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»		Владеет навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»		Хорошо владеет навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»		Владеет на высоком уровне навыками организации и руководства работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
ПК-7		Знает	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	Знает особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования	Не знает особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»		Знает особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»		Хорошо знает особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»		Отлично знает особенности и принципы реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
		Умеет	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено»,	Умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной	Не умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования

	«неудовлетворительно»	сфере и сфере образования	
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»		Умеет осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»		Умеет на хорошем уровне осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»		Умеет на высоком уровне осуществлять профессиональную (психологическую) деятельность в социальной сфере и сфере образования
		Владеет	
	Недостаточный уровень Оценка «незачтено», «неудовлетворительно»	Владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования	Не владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Базовый уровень Оценка, «зачтено», «удовлетворительно»		Владеет навыками практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Средний уровень Оценка «зачтено», «хорошо»		Хорошо владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования
	Высокий уровень Оценка «зачтено», «отлично»		Отлично владеет практическими навыками реализации профессиональной (психологической) деятельности в социальной сфере и сфере образования

#### **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:

- Кейсовые технологии как средство формирования компетенций
- Методические указания по разработке оценочных средств
- Разработка и применение деловых игр
- Формирование портфолио обучающегося как современная оценочная технология
- Иные методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения в ходе реализации рабочей программы дисциплины

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

### **Вопросы к дискуссии**

#### **Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина.**

1. История возникновения организационной психологии.
2. Организационная психология как самостоятельная научная дисциплина.
3. Область и предмет исследования организационной психологии.
4. Методы организационной психологии.

#### **Тема 2. Социально-психологические особенности управленческого труда. Проблема власти в современной психологии.**

1. Феномен власти.
2. Власть как межличностное взаимодействие.
3. Общая классификация оснований власти.
4. Основания власти и контроль.
5. Взаимосвязь оснований власти.
6. Власть как системообразующая категория организационной психологии.
7. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Теории лидерства

#### **Тема 3. Власть и организация**

1. Природа организации. Основные характеристики организации.
2. Организационная структура.
3. Классические теории организации.
4. Мотивация. Мотивы и потребности людей в организациях. Теории мотивации

#### **Тема 4. Отбор и найм персонала.**

1. Цели и задачи профессионального отбора.
2. Требования к должности. Количественные и качественные характеристики персонала.
3. Оценка деятельности. Оценочное интервью. Оценка персонала и руководителей.
4. Методы, используемые в профотборе

#### **Тема 5. Организационная культура и развитие.**

1. Понятие организационной культуры.
2. Структура организационной культуры.
3. Содержание организационной культуры. Формирование организационной культуры.
4. Понятие группа. Структура группы. Групповые процессы.
5. Статус и роль. Групповые правила и нормы. Групповые санкции.

#### **Тема 6. Общение как социально-психологический механизм.**

1. Основные характеристики общения: формальное и неформальное общение.
2. Текучесть кадров и управленческое общение.
3. Тренинг Командообразование: сплочение коллектива, традиции в коллективе.
4. Система организационного общения. Типы коммуникационных сетей. Общение и стиль управления.

#### **Тема 7. Организационные конфликты.**

1. Причины конфликтов в организации.
2. Структура, виды, функции и основные стадии конфликтов в организации.

3. Стратегии поведения сотрудников в конфликтных ситуациях.
4. Факторы, влияющие на выбор стратегии поведения в конфликтных ситуациях.
5. Методы управления конфликтами в организации. Стратегии разрешения организационных конфликтов.

#### **Тема 8. Психологические аспекты индивидуальной карьеры.**

1. Социально-психологическое содержание понятия «карьера».
2. Управление развитием персонала организации.
3. Карьера как способ развития персонала. Типы карьеры. Последовательность стадий и этапов карьеры.
4. Управленческий резерв и порядок его формирования.
5. Методика оценки карьерных ориентаций Э.Шейна «Якоря карьеры». Карьерный коучинг.

#### **Тема 12. Основные направления работы психолога-практика в организациях**

1. Классификация видов работы и консультационной помощи психолога в организациях.
2. Основные функциональные роли: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель.
3. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо).
4. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.

#### **Тема 13. Основы управленческого консультирования**

1. История и подходы к управленческому консультированию на предприятии.
2. Основные этапы управленческого консультирования и их характеристика.
3. Виды управленческого консультирования и их специфика.
4. Профессиональные и этические требования к организации взаимодействия в системе «консультант-заказчик»

Контролируемые компетенции: **УК-3, ПК-7**

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.



## **Тематика рефератов, проектов, творческих заданий, эссе и т.п.:**

### **Примерная тематика рефератов**

1. Междисциплинарный статус организационной психологии.
2. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.
3. Системная методология анализа организационных взаимодействий
4. Организации в постиндустриальном обществе.
5. Понятие организационного консультирования в «широком» и «узком» значении термина.
6. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
7. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
8. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
9. Лидерство и реализация властных функций в организации.
10. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
11. Организационный стресс: факторы развития и последствия
12. Кризисы в развитии организаций
13. Организационная политика и личная жизнь
14. Социокультурные различия в организационное поведение
15. Феномен «организационной культуры»
16. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.
17. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.
18. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.
19. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

Контролируемые компетенции: **УК-3, ПК-7**

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

## **Тестирование**

**1. Организационная психология как самостоятельное научное направление современной психологии была признана в:**

- а). 40-е годы 20в.
- б). 50-е годы 20в.
- в). 60-е годы 20в.
- г). 70-е годы 20в.
- д). 80-е годы 20в.

**2. Одним из главных первоисточников организационной психологии, во многом определившим исходные рамки объекта исследования был:**

- а). Бихевиоризм
- б). Психоанализ
- в). Научный менеджмент
- г). Формальный бюрократизм
- д). Теория конгруэнтных отношений К. Роджерса

**3. Одним из основоположников современной организационной психологии принято считать:**

- а). Выготского Л.С.
- б). Петровского А.В.
- в). Тейлора Ф.
- г). Уотсона и Торндайка
- д). Фрейда З.

**4. Важную роль в формировании организационной психологии сыграли:**

- а). Гордон Р., Хоуэлл Дж.
- б). Берн Э.
- в). Скиннер
- г). Маслоу А.
- д). Левин К.

**5. Предметом организационной психологии являются:**

- а). Психологические последствия построения формальной структуры организации
- б). Особенности корпоративной культуры организации
- в). Разнообразные психические феномены и поведение людей в организации, а также факторы их детерминирующие
- г). Психологические последствия воздействия внешней среды на жизнедеятельность организации

**6. Под категорией "кадры организации" следует понимать:**

- а - часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б - трудоспособное население в рамках отдельной организации, на микроуровне;

**7. Что следует понимать под категорией "персонал"?**

- а - это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б - совокупность работников, совместно реализующих поставленную перед ними цель по производству товаров или оказанию услуг, действующих в соответствии с определенными правилами и процедурами в рамках определенной формы собственности.

**8. Под эффектом совместной деятельности персонала следует понимать (при необходимости указать несколько):**

- а - степень реализации организационной цели; б - уровень эффективности труда;
- в - материальное и духовное удовлетворение, которое испытывают сотрудники от того, что они состоят в этой организационной структуре.

**8. Какой перечень задач точнее характеризует содержание управления**

**персоналом. Выбрать и указать только одну группу задач управления персоналом:**

- а - использование собственных человеческих ресурсов, разделение труда, укрепление дисциплины труда;
- б - контроль за соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия;
- в - планирование и развитие профессиональной карьеры, стимулирование труда, профессиональное обучение;
- г - найм персонала, организация исполнения работы, оценка, вознаграждение и развитие персонала.

**10. Возрастание роли стратегического подхода к управлению персоналом в настоящее время связано (выбрать и указать только одну группу факторов):**

- а - с высокой монополизацией и концентрацией российского производства;
- б - с регионализацией экономики и целенаправленной структурной перестройкой занятости;
- в - с ужесточением конкуренции во всех ее проявлениях, ускорением темпов изменения параметров внешней среды и возрастанием неопределенности ее параметров во времени.

**11. Планы по человеческим ресурсам определяют:**

- а - политику по набору женщин и национальных меньшинств;
- б - политику по отношению к временным работающим; в - уровень оплаты;
- г - оценку будущих потребностей в кадрах.

**12. Выделите основные группы методов управления персоналом в организации (при необходимости указать несколько):**

- а - административные; б - экономические; в - статистические;
- г - социально-психологические; д - стимулирования.

**13. Трудовой потенциал - это:**

- а - это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, которые необходимы для работы в экономике;
- б - это совокупность духовных и физических способностей человека, которые он использует всякий раз когда создает потребительные стоимости;
- в - способность персонала организации при наличии у него определенных качественных характеристик и соответствующих социально-экономических, организационных условий достигать определенный конечный результат.

**14. Стандартизированная форма изложения содержания работы на конкретном рабочем месте в определенное время является:**

- а - должностной инструкцией б - оценочным листом сотрудника;
- в - листом интервьюера г - анкетой работника.

**15. Что понимается под традиционной системой аттестации работника:**

- а - процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем;
- б - процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников;
- в - процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами.

**16. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности:**

- а - верно; б - частично верно; в - неверно.

**17. Организационная культура - это:**

- а - отношения власти-подчинения в организации, давления на человека сверху, контроля над распределением материальных благ;
- б - отношения, основанные на вырабатываемых в организации совместных ценностях, социальных норм, установок поведения и регламентирующие действия работников без видимого принуждения;
- в - отношения, основанные на купле-продаже и равновесии интересов продавца и покупателя.

**18. Какие качества и навыки нужны сотрудникам кадровой службы для успешного выполнения своих функций (указать при наличии несколько):**

- а - компетентность в своей профессиональной области;
- б - знание общих законов развития организации;
- в - профессионализм в области управления организацией.

**19. Позиции психолога, работающего в организации**

- а) внешняя, внутренняя б) включенная, сторонняя
- в) экспертная, коррекционная г) интернализированная, экстернализованная

**20. Оценка уровня профессиональной подготовки и соответствия специалиста занимаемой должности, а также решение вопроса о присвоении служащему квалификационного разряда ...**

- а) аттестация б) квалификация в) проверка г) кадровый менеджмент

**21. Методы аттестации персонала ...**

- а) объективный, субъективный, круговой субъективный
- б) субъективный, 360 градусов, внутренний в) внешний, внутренний, необъективный г) объективный, необъективный, круговой внешний

**22. Верность сотрудника целям, интересам, ценностям, направленности деятельности и сохранение собственности организации**

- а) эффективность б) организованность
- в) лояльность г) исполнительность

**23. Практический психолог, работающий непосредственно в организации, занимает ... профессиональную позицию**

- а) внешнюю б) внутреннюю
- в) открытую г) интернализированную

**24. Функции психолога в организации**

- а) экспертная, консультативная, просветительская
- б) терапевтическая, педагогическая, организаторская
- в) организаторская, коррекционная, развивающая
- г) контролирующая, регулирующая, диагностическая

**25. Средство моделирования разнообразных условий профессиональной деятельности методом поиска новых способов ее выполнения**

- а) тренинг б) деловая игра в) индивидуальная консультация
- г) групповая консультация

**26. Основным инструментом ... является список специальных и определенным образом сгруппированных вопросов**

- а) анкетирования б) эксперимента
- в) функциональной пробы г) индивидуального консультирования

**27. Метод исследования личности, групп людей, базирующийся на анализе их профессионального пути и личных жизнеописаний**

- а) экспертный б) терапевтический
- в) биографический г) диагностический

**28. Набор характеристик (общее и специальное образование, специальные навыки, знание иностранного языка, навыки работы на компьютере), которыми должен обладать «идеальный» сотрудник, занимающий определенную должность**

- а) должностная инструкция б) функциональные обязанности
- в) квалификационная карта г) карта наблюдения

**29. Удовлетворение интереса сотрудников организации к психологическим знаниям обеспечиваются ... функцией психолога**

- а) просветительской б) коррекционной
- в) диагностической г) развивающей

**30. Направления работы организационного психолога**

- а) работа с персоналом, организация труда, организационное управление, социальное планирование
- б) работа с персоналом, руководством, клиентами
- в) работа с рекламными материалами, персоналом, нормирование труда, оплата труда
- г) работа с документацией, персоналом, клиентами, руководителями, денежными потоками

Контролируемые компетенции: **УК-3, ПК-7**

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

## **Задания к контрольной работе**

### **Вариант 1**

1. История становления организационной психологии как науки. Предмет организационной психологии.
2. Характеристика линейного типа формальной подсистемы организации. Особенности труда руководителя в организации линейного типа.
3. Характеристика функционального типа формальной подсистемы организации. Особенности труда руководителя в организации функционального типа.
4. Характеристика штабного типа формальной подсистемы организации. Особенности труда руководителя в организации штабного типа.
5. Характеристика матричного типа формальной подсистемы организации. Особенности труда руководителя в организации матричного типа.

### **Вариант 2**

1. Биографические характеристики руководителя и их взаимосвязь с эффективностью его труда.
2. Общие и специальные способности руководителя.
3. Черты личности руководителя. Психодиагностические методы подбора руководителя.
4. Менеджерские характеристики руководителя.
5. Наиболее часто проявляющиеся негативные характеристики руководителя (по К. Хаберкору).

### **Вариант 3**

1. Стили руководства руководителя в различных теоретических системах.
2. Пять стилей в управленческой матрице (Р. Блейк, Д. Мутон). Новаторско-аналитический стиль, его характеристики и условия применения.
3. Авторитет руководителя, его виды. Феномен лидерства и руководства.
4. Временной ресурс руководства. Признаки проблемы дефицита времени. Причины проблемы дефицита времени.
5. Общие рекомендации, направленные на рациональное распределение времени руководителем.

### **Вариант 4**

1. Психологические проблемы подбора руководителей. Типы критериев подбора руководителей.
2. Системы оценки руководителей. Оценка психологических предпосылок управленческой деятельности
3. Характеристики трудового коллектива. Организационная культура.
4. Деловое кредо и его составляющие. Пути внедрения делового кредо.
5. Понятие социального контроля, его позитивные и негативные последствия.

### **Вариант 5**

1. Огруппление мышления и его признаки. Борьба с огрупплением мышления.
2. Сплоченность трудового коллектива. Факторы, влияющие на сплоченность.
3. Влияние сплоченности на групповые характеристики.
4. Лидерство, типы лидерства руководителя и их влияние на группу.
5. Принятие решений в коллективе. Оперативные рабочие группы, их характеристики.

### **Вариант 6**

1. Эффективность работы коллектива, ее критерии.
2. Причины производственных конфликтов. Типы производственных конфликтов.
3. Внутриличностные конфликты руководителя.

4. Управление конфликтами в организации: этапы и способы.
5. Стратегии управления конфликтами в организации.

### **Вариант 7**

1. Направления работы психолога-конфликтолога на предприятии.
2. Управленческое консультирование как одна из форм организации психологической службы. Этапы управленческого консультирования и их характеристика.
3. Современные подходы к консультированию в сфере экономики и управления. Системный подход. Процессуальный подход.
4. Современные подходы к консультированию в сфере экономики и управления.
5. Ситуационный подход.

Контролируемые компетенции: **УК-3, ПК-7**

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.

## Вопросы к экзамену

1. Организационная психология как научная дисциплина.
2. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии.
3. Принципы научной организации труда Ф. Тейлора.
4. Теория бюрократической организации М. Вебера.
5. Административная система Ф. Фотоя.
6. «Синтетическая» концепция управления.
7. Модель эффективной организации Р. Лайкерта.
8. Понятие малой группы и социальной организации в психологии, отличительные признаки.
9. Условия и средства развития социальных организаций. Устойчивость социальной организации.
10. Механизмы развития социальной организации как малой группы.
11. Трудовой коллектив как разновидность социальной группы и составляющая социальной организации.
12. Межличностные отношения в трудовых коллективах.
13. Совместная деятельность как основа функционирования социальных организаций.
14. Факторы достижения эффективности совместной деятельности.
15. Критерии результативности совместной деятельности.
16. Условия эффективности социальных организаций.
17. Понятие организационного конфликта, причины возникновения.
18. Этапы и механизмы протекания организационного конфликта.
19. Условия разрешения организационного конфликта.
20. Культура социальных организаций, основные функции и компоненты.
21. Особенности формирования социально-психологического климата социальных организаций.
22. Понятие трудового потенциала человека.
23. Профессионализм, его компоненты.
24. Этапы профессионального становления личности.
25. Построение карьеры личностью.
26. Теории мотивации. Теория обогащения труда.
27. Механизмы и типологии мотивации работника.
28. Феномен власти, источники власти в организации.
29. Лидерство и власть, сходства и различия.
30. Лидер и менеджер.
31. Личные качества лидера-менеджера и его умения.
32. Лидерское поведение. Стили руководства.
33. Основные направления деятельности менеджера в социальных организациях.
34. Когнитивные, организационные и профессиональные навыки, их значение для деятельности менеджера. Психодиагностика и развитие профессионально-важных качеств менеджера.
35. Аттестация персонала.
36. Социально-психологические аспекты профессионального отбора персонала.
37. Факторы, влияющие на положительный результат профотбора. Принципы и основания оценки кандидата на вакантную должность. Методы подбора кандидатов.
38. Собеседование как метод оценки кандидата на вакантную должность.
39. Применение компетентностного подхода к подбору персонала организации. Оценка базовой мотивации претендентов на вакантную должность.
40. Критерии для оценки кандидата и определения его соответствия рассматриваемой должности.



- 41. Понятие имиджа в психологии, анализ современных исследований имиджа.
- 42. Имидж руководителя, факторы и методы формирования имиджа руководителя.
- 43. Особенности проведения социально-психологического тренинга делового общения.
- 44. Этапы, методы и методики проведения социальнопсихологического тренинга делового общения.

Контролируемые компетенции: **УК-3, ПК-7**

Оценка компетенций осуществляется в соответствии с таблицей 4.