

## Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

**Направление подготовки / специальность:** Психология

**Профиль / специализация:** Психология труда

**Дисциплина:** Организационная психология

**Формируемые компетенции:** УК-3  
ОПК-5  
ОПК-8  
ОПК-9

### 1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче зачета

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся: - обнаружил на зачете всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; - допустил небольшие упущения в ответах на вопросы, существенным образом не снижающие их качество; - допустил существенное упущение в ответе на один из вопросов, которое за тем было устранено студентом с помощью уточняющих вопросов; - допустил существенное упущение в ответах на вопросы, часть из которых была устранена студентом с помощью уточняющих вопросов	Зачтено
Низкий уровень	Обучающийся: - допустил существенные упущения при ответах на все вопросы преподавателя; - обнаружил пробелы более чем 50% в знаниях основного учебно-программного материала	Не зачтено

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оценивается следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения	
	Неудовлетворительно Не зачтено	Отлично Зачтено

Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных связей.
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей

**2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным занятиям.**

**Примерный перечень вопросов к зачету**

Компетенция: УК-3; ОПК-5; ОПК-8; ОПК-9

1. История развития предмета организационной психологии, основные идеи, направления изучения
2. Современное состояние организационной психологии
3. Принципы и методы исследования в организационной психологии
4. Организация как система. Виды организационных структур и их психологическая характеристика
5. Этапы жизненных циклов организации

Компетенция: УК-3; ОПК-5; ОПК-8; ОПК-9

6. Модели организационных изменений

7. Раскрыть понятие «удовлетворенность трудом», «преданность организации». Какие основные факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом

8. Природа групп. Групповая динамика и команды.

9. Организационная система вознаграждений: денежные вознаграждения. Нематериальные вознаграждения, виды, значение.

10. Мотивационная структура в организационном поведении.

11. Понятие «организационный конфликт». Типы структурных (классических) конфликтов. Навыки ведения переговоров: традиционный подход, современный подход

12. Креативность и групповое принятие решений

13. Организационные изменения: причины, предметное содержание, тактики изменений. Типы организационного развития

14. Планирование организационного развития. Методы организационного развития.

15. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития

16. Методы диагностики персонала организации.

17. Диагностика групп и команд.

18. Измерение организационных феноменов.

19. Организационный тренинг.

20. Психолого-педагогические подходы к образованию взрослых.

21. Феномен организационного консультирования.

22. Формы и этапы консультативного процесса.

23. Принципы и методы консультирования в организации.

24. Степень специализации консультанта, требования к его квалификации.

25. Экспертное и процессуальное консультирование.

26. Консультация, осуществляемая командой, состоящей из различных специалистов.

### **Примерные практические задачи**

Компетенция: ПК-2

**Задание:** дать оценку организационному поведению.

Цель: овладеть навыками анализа организационного поведения.

Материал: «Практикум по организационной психологии» Соболевой Т.Н. С. 49 – 52.

Порядок работы:

1. Прочитайте текст «Анатолий, Дмитрий, Геннадий».
2. Объясните мотивацию Анатолия, Дмитрия и Геннадия с помощью одной или нескольких теорий мотивации.
3. Определите группу ключевых потребностей, которые доминируют у каждого из этих подчиненных.
4. Каким типом локуса контроля, согласно теории атрибуции, руководствуется каждый из этих сотрудников при выполнении текущих служебных обязанностей?
5. Прочитайте текст «Антон уходит с работы».
6. Считаете ли вы, что решение Антона, уйти с работы, напрямую связано с его чувством самоуважения?
7. Что вы думаете об удовлетворенности Антона своей работой и его чувстве преданности организации? Какое отношение имеет данный случай к исследованиям основных факторов, определяющих удовлетворенность и преданность, а также их последствий?
8. Какой урок может извлечь компания из данного случая? Что она может и должна сделать в этой связи?
9. Сделайте вывод по результатам работы об особенностях организационного поведения.

### 3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования УК-3; ОПК-5; ОПК-8; ОПК-9.

Примерные задания теста

1. Предметом организационной психологии выступает:

- а) организационная власть;
- б) организационная культура;
- в) организация;
- г) рабочая среда.

2. Основная задача исследования в организационной психологии:

- а) разработать общие законы (теории) психических феноменов и поведения людей в организации;
- б) выявить модели построения организаций;
- в) выявить взаимоотношения между внутренней и внешней средами организации;
- г) разработать априорную модель развития организации.

3. Определите три основные характеристики организаций:

- а) формализация;
- б) специализация;
- в) жизнестойкость;
- г) рационализация.

4. Какие два класса организационных структур являются основанием выделения типов организационных структур:

- а) иерархические;
- б) матричные;
- в) адхократические;
- г) дивизиональные.

5. Определите три характеристики бюрократической организационной структуры:

- а) специализация и разделение труда;
- б) иерархическое распределение должностей;
- в) горизонтальные связи;
- г) обезличенные взаимоотношения.

6. Виды департаментализации:

- а) авторитарная;
- б) функциональная;
- в) штабная;
- г) продуктовая.

7. Современные способы построения организаций (исключить одну не входящую):

- а) проектное;
- б) матричное;
- в) сетевое;
- г) экологическое.

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между балльной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

**4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.**

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам	Значительные погрешности	Незначительные погрешности	Полное соответствие
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию	Незначительное несоответствие критерию	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.

Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер
Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	1. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов оценивания.