

«

»

“ ”

“ ”

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
Организационная психология

: 24.05.07 - , :

: 5, : 10

		10
1	()	3
2		108
3	, .	61
4	, .	18
5	, .	36
6	, .	0
7	, .	36
8	, .	2
9	, .	5
10	, .	47
11	(, ,)	
12		

(): 24.05.07 -

1165 12.09.2016 . , : 23.09.2016 .

: 1,

(): 24.05.07 -

, 6 20.06.2017

, 5 21.06.2017

:

, . .

:

,

:

. . .

1.

1.1

Компетенция ФГОС: ОК.6 способность к социальному взаимодействию на основе принятых моральных и правовых норм, толерантному отношению к культурам, способность создавать в коллективе отношения сотрудничества, владеть методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций; в части следующих результатов обучения:

1.	
2.	
1.	,
2.	,
3.	-
4.	
5.	

Компетенция ФГОС: ОК.8 способность применять методы и средства познания, самообучения и самоконтроля для приобретения новых знаний и умений, развития социальных и профессиональных компетенций; в части следующих результатов обучения:

1.	,
2.	
1.	,

2.

2.1

	(
--	---

.6. 1	
1.характеристики основных когнитивных стилей	;
2.особенности стилей лидерства и руководства и виды власти	;
3.определять ведущую репрезентативную систему оппонента на основе анализа речи	;
4.характеристики командных ролей (по классификации Р.М. Белбина)	;
.6. 2	
5.о социально-психологических феноменах, проявляющихся при групповой работе, и способах их нейтрализации	;
6.определение, характеристики и стадии развития коллектива и требования к участникам и руководителю на каждой из стадий развития коллектива	;
7.вырабатывать рекомендации по повышению групповой сплоченности, налаживанию коммуникации и увеличению эффективности группы	;
.6. 1	
8.о коммуникативных барьерах в процессе общения и о техниках эффективной коммуникации и снижения напряженности в общении	;
9.позиции человека в общении с точки зрения транзактного анализа и способы выравнивания позиций, нахождения путей неконфликтного взаимодействия	;
10.учитывать мнение собеседника при принятии решений	

1.	/	0	1	6, 7	
2.	/	1	1	18, 6, 7	
3.		0	1	14, 18, 2, 7	
:					
4.		0	0,5	9	
5.	.	0	1	15, 16	
6.		1	2	11, 17, 7, 8	,
7.	,	1	1	11, 3, 8	
8.	:	2	2	12, 17, 3, 8	,
:					
9.		1	1	13	,

10.	,	0	2	14, 18, 20	
11.	.	0	1,5	14	
12.	: ,	0	1,5	2	
13.	:	0	2	22, 24	
14.	.	0	0,5	14, 19, 7	

3.2

	,	.				
: 10						
:						
1.	()	.	.	2 2	15, 18, 4, 6, 7	,
2.	()			2 2	18, 5, 7	
3.	- ,			3 4	14, 18, 5, 7	,
:						
4.				2 2	11, 17, 8	,

5.	1	2	10, 11, 12, 17, 3, 8	
6.	1	1	15, 16, 8	
7. ()	1	1	17, 8, 9	
8.	1	1	14, 2, 8	
:				
9.	2	2	12, 23, 24, 9	
10.	1	2	14, 2	
11.	1	2	12, 14, 2	
12.	2	3	12, 16, 18, 20, 23, 24, 8	
13.	2	2	12, 18, 20, 23, 24, 8	
14.	2	2	12, 23, 24	
15.	2	2	19, 7	

16.	2	2	1, 23	,
17.	2	2	21, 23	,
18.	1	2	21, 23	.

4.

: 10				
1		13, 16, 19, 22, 4, 7	13	2
<p>34, [1] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</p>				
2	" "	24	2	0,5
<p>: / - ; [. . . .] . - , 2014. - 34, [1] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</p>				
3	" "	16, 23, 4, 6, 7, 8, 9	2	0,5
<p>/ - ; [. . . .] . - , 2014. - 34, [1] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</p>				
4	" "	8	2	0,5
<p>, 2014. - 34, [1] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</p>				
5	" "	11, 12	2	0
<p>/ - ; [. . . .] . - , 2014. - 34, [1] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</p>				
6	" "	1	2	0
<p>∴ / - ; [. . . .] . - , 2014. - 34, [1] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</p>				
7	" "	5	3	0,5

<p>... ; [...]. - , 2014. - 34, [1] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</p>				
8	" "	19	4	1
<p>... ; [...]. - , 2014. - 34, [1] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</p>				
9	" - "	21	2	0
<p>" - ", , : /a ... ; [...]. - , 2014. - 34, [1] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</p>				
10		1, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 2, 20, 21, 22, 23, 24, 3, 4, 5, 6, 8, 9	15	0
<p>... ; [...]. - , 2014. - 34, [1] .. - : /a ... ; [...]. - , 2014. - 34, [1] .. - : http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</p>				

5.

... (. 5.1).

5.1

	-
	e-mail
	e-mail
	e-mail
	e-mail;

1		.6; .8;
<p>Формируемые умения: з1. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности; з1. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности; з2. знать закономерности формирования и развития коллективов; з2. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни; у1. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия; у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма; у2. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде; у3. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере ; у4. уметь конструктивно относиться к внешней оценке деятельности</p> <p>Краткое описание применения: Обсуждение вопросов, связанных со сложностями коммуникации и взаимодействия с другими людьми. Студенты высказывают свои мнения, аргументируют свою позицию. Дискуссия побуждает студентов осваивать теоретический материал по обсуждаемой проблеме.</p>		

2	-	.6; .8;
<p>Формируемые умения: у1. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия; у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма; у2. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде</p> <p>Краткое описание применения: Использование описания реальных ситуаций подготовки и прохождения собеседования. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.</p>		

3		.6;
<p>Формируемые умения: з1. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности; з2. знать закономерности формирования и развития коллективов; у1. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия; у2. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде; у4. уметь конструктивно относиться к внешней оценке деятельности</p> <p>Краткое описание применения: Обращение в процессе лекции к опыту учащихся, побуждение к размышлению и нахождению способов применения полученных знаний на практике (осуществляется посредством постановки вопросов)</p>		

4		.6;
<p>Формируемые умения: з1. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности; з2. знать закономерности формирования и развития коллективов; у1. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия; у2. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде; у4. уметь конструктивно относиться к внешней оценке деятельности; у5. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде</p>		
<p>Краткое описание применения: Выполнение практических упражнений, направленных на актуализацию ошибок в коммуникации и командном взаимодействии, а также отработка навыков эффективного взаимодействия.</p>		

5	-	.6; .8;
<p>Формируемые умения: з1. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности; з1. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности; з2. знать закономерности формирования и развития коллективов; у1. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия; у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма; у2. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в команде; у3. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере ; у5. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде</p>		
<p>Краткое описание применения: Знакомство с правилами проведения психологического тестирования и отработка практических навыков в процессе самодиагностики. Обсуждение результатов диагностики с коллегами и преподавателем.</p>		

6.

(),

-
15-

ECTS.

. 6.1.

6.1

: 10		
<i>Подготовка к занятиям:</i> выполнение рефлексивных заданий	12	24
<i>Подготовка к занятиям:</i> подготовка материала к лекционным и практическим занятиям	5	10
<i>Лекция:</i> посещение лекционных занятий	9	18
<i>Практические занятия:</i> посещение практических занятий	9	18
<i>РГЗ:</i> характеристики командной роли как основа для мероприятий по повышению эффективности сотрудника	5	10
<i>Зачет:</i> повторение материала для сдачи зачета по курсу	10	20

.6	1.	+	+
	2.	+	+
	1.		+
	2.	+	+
	3.	+	+
	4.	+	+
	5.		+
.8	1.	+	+
	2.	+	+
	1.		+

1

7.

1. Занковский А. Н. Организационная психология : учебное пособие для вузов / А. Н. Занковский. - М., 2009. - 646, [1] с. : ил. - Рез. на англ. яз..
2. Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / [Е. В. Драпак и др.] ; под ред. А. В. Карпова ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. - Москва, 2016. - 570 с. : ил., табл. - Кн. доступна в электрон. библиотечной системе biblio-online.ru.
3. Чанько, А. Д. Команды в современных организациях : учебник [Электронный ресурс] / А. Д. Чанько; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011. — 408 с. - ISBN 978-5-9924-0062-5 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=492801> - Загл. с экрана.
1. Newstrom J. W. Organizational Behavior : Human Behavior at Work. - New York, 1997. - 611 p. - Пер. загл.: Организационное поведение: Поведение человека на работе.
2. Авдеев В. В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология : [учебное пособие для вузов] / В. В. Авдеев. - М., 2006. - 958, [2] с.

3. Бакирова Г. Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом : [учебное пособие для вузов по специальностям "Психология" (030301), "Менеджмент организации" (080507), "Управление персоналом" (080505)] / Г. Х. Бакирова. - М., 2008. - 591 с. : ил.
4. Глумаков В. Н. Организационное поведение : учебное пособие / В. Н. Глумаков. - М., 2002. - 256 с. : ил.
5. Грачев А. А. Организационная среда и реализация жизненных ориентаций работника / А. А. Грачев // Психологический журнал. - 2009. - Т. 30, № 3. - С. 28-38.
6. Дафт Р. Л. Организации : учебник для психологов и экономистов / Р. Дафт. - СПб., 2003. - 348 с. : ил.
7. Денисенко Н. А. Деловое общение. Конфликты в организациях : учебное пособие / Н. А. Денисенко, Е. А. Сайкин ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2008. - 50, [1] с. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000088349
8. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов. - СПб., 2001. - 710 с. : ил.
9. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : [учебное пособие для вузов по специальности 062100 "Управление персоналом"] / А. П. Егоршин. - Н.Новгород, 2003. - 319 с., [1] л. портр. : табл.
10. Егоршин А. П. Управление персоналом : учебник для вузов по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / А. П. Егоршин. - Н. Новгород, 2003. - 715 с. : ил., портр.
11. Емельянов Ю. Корпоративная культура как "формула успеха" бизнес-организации / Ю. Емельянов, А. Хачатурян // Проблемы теории и практики управления. - 2009. - № 1. - С. 23-33.
12. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов. - СПб., 2003. - 399 с.
13. Карташова Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - М., 2003. - 219 с. : ил.
14. Кочеткова А. И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование : учебное пособие для управленческих и экономических специальностей вузов / А. И. Кочеткова ; Ин-т бизнеса и делового администрирования ИБДА. - М., 2003. - 942 с.
15. Кошелев А. Н. Конфликты в организации: виды, назначение, способы управления / А.Н. Кошелев, Н. Н. Иванникова. - М., 2007. - 211, [1] с.
16. Красовский Ю. Д. Организационное поведение : [учебник для вузов по направлению "Менеджмент", специальностям 080507 "Менеджмент организации", 040201 "Социология"] / Ю. Д. Красовский. - М., 2009. - 526, [1] с. : ил., табл.
17. Кроль В. М. Психология и педагогика. Для студентов технических вузов. : учебное пособие для вузов / В. М. Кроль. - М., 2003. - 325 с. : ил.
18. Культура организации - ресурс для развития бизнеса : научное и учебно-методическое справочное пособие / А. Н. Асаул, М. А. Асаул, П. Ю. Ерофеев, М. П. Ерофеев ; Междунар. акад. менеджмента, Ин-т проблем экон. возрождения. - СПб., 2007. - 213 с.
19. Меньшикова Л. В. Основы психологии : учебное пособие для всех фак. / Л. В. Меньшикова, О. М. Разумникова ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2000. - 47 с.
20. Ньюстром Д. В. Организационное поведение : Поведение человека на рабочем месте. - СПб., 2000. - 447с. : ил.
21. Оксинайд К. Э. Организационное поведение : [учебник по специальности "Управление персоналом"] / К. Э. Оксинайд. - М., 2009. - 471, [1] с. : ил., табл.
22. Организационное поведение : хрестоматия / [ред.-сост. Д. Я. Райгородский]. - [Самара], 2006. - 751 с. : ил.

23. Педагогика и психология высшей школы : учебное пособие [для вузов] / [М. В. Буланова-Топоркова и др.]. - Ростов н/Д, 2006. - 507 с. : схемы, табл.
24. Петровский А. В. Психология : Учеб. для вузов по пед. спец.. - М., 2001. - 501 с.
25. Психология внимания / [под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Я. Романова]. - М., 2001. - 857 с. : ил., табл.
26. Психология менеджмента : учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. - СПб., 2004. - 638 с. : ил.
27. Сергеев А. М. Организационное поведение : тем, кто избрал профессию менеджера : [учебное пособие по специальности "Менеджмент организации"] / А. М. Сергеев. - М., 2005. - 281, [1] с. : табл.
28. Спивак В. А. Корпоративная культура. Теория и практика. - СПб., 2001. - 345 с. : ил.
29. Тайм-менеджмент. Полный курс / Архангельский Г.А., Бехтерев С.В., Лукашенко М. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 311 с.: ISBN 978-5-9614-1881-1 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=925383> - Загл. с экрана.
30. Шейнис М. Ю. Рабочая книга психолога организации / М. Ю. Шейнис. - Самара, 2001. - 218 с. : ил.
31. Шемелина О. С. Психология творчества: познавательные стили и творчество : учебное пособие для студентов всех факультетов / О. С. Шемелина ; Новосиб. гос. техн. ун-т. - Новосибирск, 2005. - 87 с. : ил., табл.. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000051717

1. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
2. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
3. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
4. ЭБС "Znanium.com" : <http://znanium.com/>
5. :

8.

8.1

1. Организационная психология : учебно-методическое пособие для всех направлений и форм обучения / Новосиб. гос. техн. ун-т ; [сост. О. Е. Ванина]. - Новосибирск, 2014. - 34, [1] с. - Режим доступа: http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555

8.2

- 1 Windows
2 Office

9.

1	(-) , ,	

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новосибирский государственный технический университет»

Кафедра психологии и педагогики

“УТВЕРЖДАЮ”
ДЕКАН ФЛА
д.т.н., профессор С.Д. Саленко
“ ____ ” _____ ____ г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная психология

Образовательная программа: 24.05.07 Самолето- и вертолетостроение, специализация:
Системы жизнеобеспечения и оборудование летательных аппаратов

1. Обобщенная структура фонда оценочных средств учебной дисциплины

Обобщенная структура фонда оценочных средств по дисциплине **Организационная психология** приведена в Таблице.

Таблица

Формируемые компетенции	Показатели сформированности компетенций (знания, умения, навыки)	Темы	Этапы оценки компетенций	
			Мероприятия текущего контроля (курсовой проект, РГЗ(Р) и др.)	Промежуточная аттестация (экзамен, зачет)
ОК.6 способность к социальному взаимодействию на основе принятых моральных и правовых норм, толерантному отношению к культурам, способность создавать в коллективе отношения сотрудничества, владеть методами конструктивного разрешения конфликтных ситуаций	з1. знает особенности психологических и поведенческих характеристик личности	Власть в организации: определение и виды власти Когнитивные стили Лидерские и управленческие способности Лидерство и руководство в организации: отличия лидера от руководителя, стили лидерства и руководства Репрезентативные системы и особенности восприятия информации человеком, в зависимости от типа репрезентативной системы Характеристики командных ролей (по классификации Р.М. Белбина)	РГЗ, раздел 2	Зачет, вопросы 9, 14-18, 36 Тест, вопросы 2, 3, 6, 9, 10
ОК.6	з2. знать закономерности формирования и развития коллективов	Понимание коллектива / команды в организационной психологии Социально-психологические феномены, проявляющиеся при групповой работе Стадии развития коллектива / команды и требования к участникам и менеджеру на каждой из них Характеристики командных ролей (по классификации Р.М. Белбина)	РГЗ, разделы 1-3	Зачет, вопросы 12-14, 26-33 Тест, вопросы 2, 11-12
ОК.6	у1. владеть технологиями переговорного процесса в профессиональной сфере, в том числе в условиях конфликтного взаимодействия	Барьеры общения и способы их преодоления Поведение человека в конфликтной ситуации Позиции участников общения (на основе транзактного анализа Э. Берна) Техники эффективного общения, в т. ч. техники установления и поддержания контактов с партнерами и приемы противостояния влиянию		Зачет, вопросы 2-4, 7, 22 Тест, вопросы 1, 5, 13, 15, 17
ОК.6	у2. уметь адаптироваться в профессиональном коллективе, выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере, работать в	Адаптация персонала Барьеры общения и способы их преодоления Вербальная и невербальная коммуникация: понимание другого на основе анализа и интерпретации речи и невербальных проявлений. Поиск работы и взаимодействие с	РГЗ, раздел 2	Зачет, вопросы 1-6, 8, 19, 37 Тест, вопросы 1, 14, 15

	команде	работодателем Техники эффективного общения, в т. ч. техники установления и поддержания контактов с партнерами и приемы противостояния влиянию Эффекты межличностного восприятия и ошибки каузальной атрибуции		
ОК.6	у3. уметь выстраивать партнерские отношения в социально-трудовой сфере	Власть в организации: определение и виды власти Влияние корпоративной культуры и стиля руководства на коммуникацию и микроклимат в команде Влияние культуры организации, организационной структуры, стиля руководства и других факторов на коммуникации в организации Личностные особенности, влияющие на поведение человека в организации Поведение человека в конфликтной ситуации Понятие конфликта. Причины конфликтов в организации. Стадии развития и способы разрешения конфликтов. Понятие мотивации. Отличие мотивации от стимулирования Понятие организационной культуры. Влияние организационной культуры на поведение и общение сотрудников	РГЗ, разделы 1, 3	Зачет, вопросы 10-11, 15-18, 21-24, 35 Тест, вопросы 3-6, 16, 17, 20
ОК.6	у4. уметь конструктивно относиться к внешней оценке деятельности	Техники эффективного общения, в т. ч. техники установления и поддержания контактов с партнерами и приемы противостояния влиянию	РГЗ, раздел 2	Зачет, вопросы 4 Тест, вопросы 15
ОК.6	у5. уметь подбирать партнеров для эффективной работы в команде	Личностные особенности, влияющие на поведение человека в организации Социально-психологические феномены, проявляющиеся при групповой работе Способы повышения групповой сплоченности (технологии командообразования) и эффективности группы Характеристики командных ролей (по классификации Р.М. Белбина)		Зачет, вопросы 12-14, 26-33, 35 Тест, вопросы 2, 12
ОК.8 способность применять методы и средства познания, самообучения и самоконтроля для приобретения новых знаний и умений, развития социальных и	з1. знать основные характеристики интеллектуального, творческого и профессионального потенциала личности	Влияние типа характера на поведение человека в организации, его отношение к деятельности, к коллегам, к руководству Личностные особенности, влияющие на поведение человека в организации Понятие мотивации. Отличие мотивации от стимулирования	РГЗ, раздел 1	Зачет, вопросы 23-25, 35 Тест, вопросы 4, 18-20

профессиональных компетенций		Понятие темперамента. Типы темперамента. Влияние типа темперамента на темповые характеристики работы человека. Понятие индивидуального стиля деятельности. Трудовая мотивация		
ОК.8	з2. знать траектории саморазвития и самообразования в течение всей жизни	Приемы и способы самообразования и саморазвития Развитие персонала: профессиональное обучение и построение карьеры	РГЗ, разделы 2	Зачет, вопросы 20, 34 Тест, вопросы 7
ОК.8	у1. умеет адекватно оценивать собственный образовательный уровень, свои возможности, способности и уровень собственного профессионализма	Влияние типа характера на поведение человека в организации, его отношение к деятельности, к коллегам, к руководству Подготовка к собеседованию Поиск работы и взаимодействие с работодателем Понятие темперамента. Типы темперамента. Влияние типа темперамента на темповые характеристики работы человека. Понятие индивидуального стиля деятельности. Тайм-менеджмент		Зачет, вопросы 35-38 Тест, вопросы 4, 8, 18, 19

2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 10 семестре - в форме зачета, который направлен на оценку сформированности компетенций ОК.6, ОК.8.

Зачет проводится в устной форме, по билетам, либо в письменной форме (по тестам). Вопросы для проведения зачета, а также вариант теста для зачета приведенных в паспорте зачета и позволяют оценить показатели сформированности соответствующих компетенций

Кроме того, сформированность компетенций проверяется при проведении мероприятий текущего контроля, указанных в таблице раздела 1.

В 10 семестре обязательным этапом текущей аттестации является расчетно-графическое задание (РГЗ). Требования к выполнению РГЗ, состав и правила оценки сформулированы в паспорте РГЗ.

Общие правила выставления оценки по дисциплине определяются балльно-рейтинговой системой, приведенной в рабочей программе учебной дисциплины.

На основании приведенных далее критериев можно сделать общий вывод о сформированности компетенций ОК.6, ОК.8, за которые отвечает дисциплина, на разных уровнях.

Общая характеристика уровней освоения компетенций.

Ниже порогового. Уровень выполнения работ не отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, пробелы могут носить существенный характер, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы не достаточно, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнены или выполнены с существенными ошибками.

Пороговый. Уровень выполнения работ отвечает большинству основных требований, теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Базовый. Уровень выполнения работ отвечает всем основным требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Продвинутый. Уровень выполнения работ отвечает всем требованиям, теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

Паспорт зачета

по дисциплине «Организационная психология», 10 семестр

1. Методика оценки

Зачет проводится в устной форме, по билетам, либо в письменной форме (по тестам). Билет формируется по следующему правилу: первый вопрос выбирается из диапазона вопросов 1-19, второй вопрос из диапазона вопросов 20-38 (список вопросов приведен ниже). В ходе зачета преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

Форма билета для зачета

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
Факультет ФЛА

Билет № _____

к зачету по дисциплине «Организационная психология»

1. Понятие организационной культуры, основные компоненты.
2. Этапы развития карьеры.

Утверждаю: зав. кафедрой ПиП _____ к.псх.н, доцент А.В.Тараканов
(подпись)

«___» _____ 20__ г.

Пример теста для зачета

1. С чем связан такой коммуникативный барьер, который носит название «авторитета»:
 - a. затруднение общения с человеком более авторитетным
 - b. восприятие и доверие к информации зависит от человека, который ее передаёт, а не от содержания этого сообщения
 - c. при передаче информации авторитетному человеку мы вынуждены сохранять дистанцию
2. К категории «интеллектуальные мыслители» относятся роли:
 - a. Генератор идей
 - b. Председатель

- c. Оценщик
 - d. Исследователь ресурсов
 - e. Возмутитель спокойствия
3. Власть, основанная на личных качествах руководителя, вызывающих у подчиненных уважение, восхищение и желание следовать его указаниям.
- a. Законная
 - b. Принудительная
 - c. Побудительная
 - d. Референтная
 - e. Экспертная
4. Согласно концепции В.И. Герчикова работник этого типа ценит в работе ее содержание, возможность проявить себя и доказать (не только окружающим, но и себе), что он может справиться с трудным заданием, которое не каждому по силам.
- a. Профессиональный
 - b. Хозяйский
 - c. Инструментальный
5. Форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения.
- a. Моббинг
 - b. Конфликт
 - c. Абсентеизм
 - d. Баддинг
6. По отношению к какой категории сотрудников, согласно ситуационной теории лидерства П. Херси и К. Бланшара, правильнее всего применять стиль «Делегирование»:
- a. Умеют, но не хотят работать
 - b. Умеют и хотят работать
 - c. Не умеют, но хотят работать
 - d. Не умеют и не хотят работать
7. При данном виде развития карьеры происходит освоение новых функций в смежных областях деятельности
- a. Вертикальная
 - b. Внутриорганизационная
 - c. Горизонтальная
8. Инструменты тайм-менеджмента позволяют:
- a. управлять собственными временными ресурсами
 - b. вовремя выполнять и сдавать работу
 - c. бороться с собственной неэффективностью
 - d. все выше перечисленные варианты
9. Выберите определение когнитивного стиля
- a. устойчивые характеристики того, как различные люди думают, воспринимают и запоминают информацию, а также предпочтительного для них способа решения проблем;

- b. способность к познанию и решению трудностей, которая объединяет все познавательные способности человека: ощущение, восприятие, память, представление, мышление, воображение; качество психики, включающее способность приспосабливаться к новым ситуациям, обучаться и запоминать на основе опыта, понимать и применять абстрактные концепции и использовать свои знания для управления и преобразования окружающей средой;
 - c. количественная оценка уровня интеллекта человека (коэффициент умственного развития): уровень интеллекта относительно уровня интеллекта среднестатистического человека (такого же или среднего возраста);
 - d. отношение так называемого умственного возраста к истинному хронологическому возрасту данного лица (индивида).
10. Понятие репрезентативной системы означает
- a. техники запоминания информации;
 - b. способы реагирования на стрессовые факторы;
 - c. преимущественный способ получения человеком информации из внешнего мира.
11. На этой стадии развития команды происходит разрешение конфликтов и начало продуктивной совместной деятельности.
- a. нормирование
 - b. исполнение
 - c. знакомство
12. Изменение скорости и качества деятельности в присутствии наблюдателей
- a. социальная лень
 - b. социальная фасилитация
 - c. групповая поляризация
13. Для данной позиции, согласно концепции Э. Берна характерна непосредственность реакций, эмоциональность в общении
- a. родитель
 - b. взрослый
 - c. ребенок
14. При данном виде адаптации сотрудника происходит освоение внутренних отношений в коллективе, понимание и принятие норм и правил коллектива
- a. социально-психологическая
 - b. экономическая
 - c. внепроизводственная
 - d. гигиеническая
 - e. физическая
15. Данная техника общения применяется в случае, когда собеседник не заинтересован в получении обратной связи, но ему необходима возможность выговориться, проявление внимания к его личности и проблеме. Большую часть наших реакций при этом составляют невербальные сигналы.
- a. парафраз
 - b. нерефлексивное слушание
 - c. зеркало

16. При данном виде организационной культуры (по К. Камерону, Р. Куинну) в сотрудниках приветствуется лидерство, готовность к конкурентной борьбе
- клановая
 - рыночная
 - иерархическая
17. При данной стратегии поведения в конфликте вероятно возвращение к конфликту, но с более яркими эмоциями
- борьба
 - избегание
 - уступка
 - компромисс
18. Человек со слабой нервной системой, легко ранимый, чувствительный относится к типу темперамента
- сангвиник
 - меланхолик
 - холерик
19. При данном типе характера (по классификации К. Леонгарда) у человека выражена потребность в восхищении, во внимании со стороны окружающих
- гипертимный
 - дистимный
 - демонстративный
20. Что из перечисленного НЕ относится к материальным способам мотивации:
- бонусы с продаж
 - благодарственные письма
 - удобное место на парковке
 - дополнительные выходные дни
 - новое оборудование
 - все вышеперечисленные варианты

2. Критерии оценки

Критерии оценки ответа на билет для зачета:

- Ответ на билет для зачета считается **неудовлетворительным**, если студент при ответе на вопросы не дает определений основных понятий, не способен показать причинно-следственные связи явлений, при ответе на наводящие вопросы преподавателя допускает принципиальные ошибки, оценка составляет менее 10 баллов.
- Ответ на билет для зачета засчитывается на **пороговом** уровне, если студент при ответе на вопросы дает определение основных понятий, может показать отдельные причинно-следственные связи явлений, но не делает выводов, не способен привести пример из практики или предложить практическое применение теории в практике, оценка составляет 10-12 баллов.
- Ответ на билет для зачета засчитывается на **базовом** уровне, если студент при ответе на вопросы формулирует основные понятия, законы, дает характеристику процессов, явлений, проводит анализ причин, условий, оценка составляет 13-17 баллов.
- Ответ на билет для зачета засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент при ответе на вопросы проводит сравнительный анализ подходов, проводит комплексный анализ, выявляет проблемы, предлагает механизмы решения, приводит конкретные примеры из практики, оценка составляет 18-20 баллов.

Критерии оценки ответа на вопросы теста для зачета:

Каждый правильный ответ на вопрос теста для зачета оценивается в 1 балл, неправильный – 0 баллов.

- Ответ на тест считается **неудовлетворительным**, если студент дает правильные ответы менее чем на 10 вопросов теста; при этом студент получает менее 10 баллов.
- Ответ на тест засчитывается на **пороговом** уровне, если студент дает правильные ответы на 10-13 вопросов теста; в этом случае студент получает 10-13 баллов.
- Ответ на тест засчитывается на **базовом** уровне, если студент дает правильные ответы на 14-16 вопросов теста; в этом случае студент получает 14 – 16 баллов.
- Ответ на тест засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент дает правильные ответы на 17-20 вопросов теста; в этом случае студент получает 17 – 20 баллов.

3. Шкала оценки

Зачет считается сданным, если сумма баллов по всем заданиям билета или теста оставляет не менее 10 баллов (из 20 возможных).

В общей оценке по дисциплине баллы за зачет учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Вопросы к зачету по дисциплине «Организационная психология»

1. Вербальная и невербальная коммуникация: определение, используемые системы, основные функции и характеристики.
2. Искажение информации в процессе общения: причины и способы снижения.
3. Барьеры общения и способы их преодоления.
4. Техники эффективного общения, понятие обратной связи.
5. Ошибки каузальной атрибуции.
6. Эффекты межличностного восприятия.
7. Транзактный анализ: характеристика позиций Родителя, Взрослого, Ребенка.
8. Понятие стиля общения. Классификация основных стилей общения.
9. Понятие репрезентативной системы и ее влияние на восприятие информации.
10. Особенности системы организационного общения.
11. Понятие организационной культуры, основные компоненты.
12. Понятие команд в организационной психологии, требования к участникам и руководителю.
13. Стадии развития команд.
14. Командные роли по Р. Белбину.
15. Понятие власти и ее виды.
16. Лидерство и руководство. Отличие лидера от руководителя.
17. Управленческая решетка Р. Блейка – Д. Моутона.
18. Типы лидерства/ руководства по К. Левину.
19. Адаптации сотрудников в организации.
20. Обучение сотрудников организации.
21. Причины конфликтов в организации.
22. Стратегии поведения человека в конфликтной ситуации.
23. Мотивация: определение и процессуальные теории мотивации.
24. Мотивация: определение и содержательные теории мотивации.
25. Теория мотивации В.И. Герчикова: типы мотивации и способы стимулирования.
26. Социальная фасилитация: определение, пример.
27. Социальная ингибиция: определение, пример.

28. Социальная лень: определение, пример.
29. Огруппленное мышление: определение, пример.
30. Деиндивидуализация: определение, пример.
31. Групповая поляризация: определение, пример.
32. Конформность: определение, пример.
33. Влияние меньшинства: определение, пример.
34. Этапы развития карьеры.
35. Индивидуальные особенности, влияющие на поведение человека в организации.
36. Понятие стиля мышления и их классификация.
37. Основные разделы резюме и правила написания резюме.
38. Основные понятия и техники тайм-менеджмента.

Паспорт расчетно-графического задания

по дисциплине «Организационная психология», 10 семестр

1. Методика оценки

В рамках расчетно-графического задания по дисциплине студентам предлагается проанализировать особенности поведения, мотивации, коммуникации и взаимодействия с другими людьми представителя какой-либо (выбранной студентом) командной роли по теории Р.М. Белбина. Выполнение РЗГ подразумевает заполнение соответствующей таблицы (п.4), дополнение таблицы пояснениями – аргументацией ответов (письменный комментарий отдельным файлом) и создание презентации.

Для выполнения работы необходимо изучить подробную характеристику выбранной командной роли по книге Р.М. Белбина «Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач» и освоить материал лекционных и семинарских занятий по темам: Работа в команде, Мотивация сотрудников, Коммуникации в организации, Конфликты в организации.

Таблица состоит из 3 разделов (структурные части РЗГ):

1. Мотивация сотрудника – представителя данной командной роли
2. Налаживание коммуникации сотрудника – представителя данной командной роли с представителями других командных ролей
3. Возможные конфликты сотрудника – представителя данной командной роли

Оцениваемые позиции:

- ✓ Качество заполнения таблицы (опора на материал лекционных и практических занятий; обоснованность ответов)
- ✓ Объем и содержательность письменного комментария к таблице.
- ✓ Легкость восприятия
- ✓ Грамотность
- ✓ Емкость устных пояснений к таблице
- ✓ Содержательность (глубина) и обоснованность ответов на вопросы.

2. Критерии оценки

- Работа считается **не выполненной**, если заполнены не все части таблицы, ответы содержат грубые ошибки, указывающие на незнание теории по темам РЗГ, студент не использует терминологию дисциплины, оценка составляет менее 5 баллов.
- Работа считается выполненной **на пороговом** уровне, если студент заполнил все разделы таблицы, но некоторые ответы содержат ошибки. Студент называет основные понятия в рамках темы, но затрудняется обосновать свои ответы, оценка составляет 5-6 баллов.
- Работа считается выполненной **на базовом** уровне, если студент заполнил все разделы таблицы, некоторые ответы содержат негрубые ошибки. Студент называет основные понятия в рамках темы и может привести пример, оценка составляет 7-8 баллов.
- Работа считается выполненной **на продвинутом** уровне, если студент без ошибок и подробно заполнил все разделы таблицы. Студент демонстрирует владение терминологией курса, приводит соответствующие примеры по теме, обосновывает свои ответы, оценка составляет 9-10 баллов.

3. Шкала оценки

В общей оценке по дисциплине баллы за РГЗ учитываются в соответствии с правилами балльно-рейтинговой системы, приведенными в рабочей программе дисциплины.

4. Таблица для выполнения РГЗ

Название командной роли: _____		
Блок (тема)	Вопрос	Решение / Рекомендация
Мотивация сотрудника – представителя данной командной роли	Какой вид деятельности предпочтителен для представителя данной командной роли? (какая работа является мотивирующей сама по себе для сотрудника?)	
	Какие потребности могут быть наиболее выраженными у данного сотрудника?	
	Какие способы <ul style="list-style-type: none"> • материального • нематериального стимулирования подходят для представителя командной роли?	
	Какой тип стимулирования не будет иметь эффекта или приведет к демотивации сотрудника?	
	Какие <ul style="list-style-type: none"> • мотивационные • гигиенические факторы (согласно теории Ф. Герцберга) будут наиболее действенны для сотрудника?	
	Согласно теории Д. МакКлелланда, какие потребности у сотрудника будут наиболее выраженными?	
Налаживание коммуникации сотрудника – представителя данной командной роли с представителями других командных ролей	Возникновение каких коммуникативных барьеров наиболее вероятно при общении данного сотрудника с представителями других командных ролей?	
	С представителями каких командных ролей наиболее вероятны трудности в общении?	
	С представителями каких командных ролей у данного сотрудника наиболее эффективная коммуникация?	
	Каким коммуникативным навыкам необходимо обучать данного сотрудника в первую очередь?	
	Что необходимо учитывать представителю данной командной роли при передаче информации остальным сотрудникам?	
	Каким образом и какую обратную связь необходимо давать сотруднику?	
Возможные конфликты сотрудника – представителя данной командной роли	Наиболее вероятные причины конфликта данного сотрудника с остальными	
	Каково поведение в конфликте данного сотрудника?	
	С представителями каких командных ролей наиболее вероятны конфликты у данного сотрудника?	
	К представителям каких командных ролей обращается данный сотрудник за поддержкой в конфликтной ситуации?	
	Какие личностные особенности, характеристики могут спровоцировать конфликт?	