

«

»

“ ”

“ ”

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Организационная психология**

: 37.03.01 , :

: 4, : 78

		7	8
1	( )	0	3
2		0	108
3	, .	2	22
4	, .	2	4
5	, .	0	6
6	, .	0	0
7	, .	,25	2,75
8	, .	0	2
9	, .		10
10	, .	0	84
11	( , , )		
12			

( ): 37.03.01

946 07.08.2014 ., : 15.10.2014 .

: 1,

( ): 37.03.01

, 6 20.06.2017

, 6 21.06.2017

:

, . .

:

, . . . . . . . .

:

. . .

# 1.

1.1

**Компетенция ФГОС: ПК.13 способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса; в части следующих результатов обучения:**

1.	-
3.	,
4.	,
7.	,
8.	,
1.	
5.	,

**Компетенция ФГОС: ПК.8 способность к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии; в части следующих результатов обучения:**

2.	,
----	---

# 2.

2.1

(	
---	--

<b>.8. 2</b>	
1.о методах и методиках диагностики в организации	;
<b>.13. 1</b>	,
2.о различных характеристиках человека, которые способны оказывать влияние на поведение человека в организации	;
<b>.13. 3</b>	,
3.о командной работе как особом типе организации труда	;
4.предлагать рекомендации по повышению эффективности работы в команде на основе знаний психологических феноменов и закономерностей	;
<b>.13. 4</b>	,
5.о целях и задачах организационной психологии	;
6.факторы, мотивирующие человека к труду	;
7.понятие лидерства и руководства, теории руководства и лидерства в организации	;

<b>.13. 7</b>	
8.предвидеть поведение человека в организации в соответствии с его личностными и социальными характеристиками	;
<b>.13. 8</b>	
9.о стадиях развития организации и требованиях к сотрудникам на каждой из них	;
10.командные роли и особенности командного взаимодействия	;
<b>.13. 1</b>	
11.о современном подходе к анализу организаций	;
12.применять научно-категориальный аппарат организационной психологии	;
13.современные мотивационные теории, применяемые в организациях	
14.предлагать способы мотивации персонала	;
<b>.13. 5</b>	
15.об основных коммуникационных потоках в организациях	;
16.предлагать решения по предупреждению и разрешению конфликтных ситуаций в организациях	
17.типы организационных структур и организационных процессов	

### 3.

3.1

	,	.		
<b>: 7</b>				
	:		:	, ,
1.	,	0	1	12, 5
<b>:</b>				
2.	,	0,25	1	11, 12, 9
<b>: 8</b>				
<b>:</b>				

3.	0,25	1	14, 6	,
:				
4.	0,25	1	12, 15	,
5.	0	1	12, 2, 3	,
:				
6.	1,25	1	12, 7	,

3.2

, .				
: 8				
:				
1.	0	1	1, 14, 2, 6	,
:				
2.	0,25	1	16, 8	,
3.	0,5	2	1, 10, 12, 3, 4	,

:				
4.	0,25	1	1,7	,
5.	0	1	12,2	,

3.3

,				
:8				
:				
1.	0	2	5	,
2.	0	2	1,11	,
:				
3.	0	3	11,12,17	,
4.	0	4	2,6,8	,
5.	0	4	9	,
:				

6.	0	3	13, 14, 6	.
7.	0	4	12, 13, 14, 6	, ,
8.	0	3	13, 14, 6	.
:				
9.	0	6	7, 8	.

**4.**

<b>: 8</b>				
1		10, 12, 13, 17, 2, 7	10	2
: / . . . . - ; [ . . . . ] . - , 2014. - 34, [1] .. - : <a href="http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555">http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</a>				
2		1, 14, 7	10	2
: / . . . . - ; [ . . . . ] . - , 2014. - 34, [1] .. - : <a href="http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555">http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</a>				
3		1, 10	12	2
: / . . . . - ; [ . . . . ] . - , 2014. - 34, [1] .. - : <a href="http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555">http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</a>				
4		10	11	0
: / . . . . - ; [ . . . . ] . - , 2014. - 34, [1] .. - : <a href="http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555">http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</a>				

5		12, 13, 15, 17, 2, 3, 5, 6, 7, 9	10	2
/ ; [ ]. - , 2014. - 34, [1] .. - : <a href="http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555">http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</a>				
6		1, 11, 12, 13, 14, 17, 2, 5, 6, 7, 8, 9	33	2
3.3 : : / . . . - ; [ ]. - , 2014. - 34, [1] .. - : <a href="http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555">http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555</a>				

## 5.

( . 5.1).

5.1

	e-mail;	;

5.2

1		.13; .8;
<p><b>Формируемые умения:</b> 32. знать основы методологии научного психологического исследования при работе с человеком, группой, организацией в различных условиях функционирования ; 34. знать психологические факторы, позволяющие организации максимально эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, формировать желаемое производственное поведение сотрудников; 37. знать особенности проявления психологических и поведенческих характеристик личности, способствующих сохранению здоровья в различных видах деятельности</p> <p><b>Краткое описание применения:</b> Обсуждение вопросов курса в студенческой группе. Студенты высказывают свои мнения, аргументируют свою позицию. Дискуссия побуждает студентов осваивать теоретический материал по обсуждаемой проблеме.</p>		

2	-	.13;
<p><b>Формируемые умения:</b> 33. знать закономерности и методы командообразования, технологии работы в команде; у1. уметь разрабатывать психологические рекомендации для оптимизации трудового процесса и управления персоналом организации; у5. уметь выявлять факторы внутренней среды организации, препятствующие личностному росту и сохранению здоровья сотрудников организации, благоприятному социально-психологическому климату в коллективах и составлять психологические рекомендации по их устранению</p> <p><b>Краткое описание применения:</b> Использование описания реальных ситуаций, которые могут возникнуть в организации. Обучающиеся должны исследовать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них.</p>		

3		.13;
<p><b>Формируемые умения:</b> з4. знать психологические факторы, позволяющие организации максимально эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, формировать желаемое производственное поведение сотрудников; з8. знать закономерности развития коллективов и факторы, обуславливающие успешность совместной деятельности; у1. уметь разрабатывать психологические рекомендации для оптимизации трудового процесса и управления персоналом организации; у5. уметь выявлять факторы внутренней среды организации, препятствующие личностному росту и сохранению здоровья сотрудников организации, благоприятному социально-психологическому климату в коллективах и составлять психологические рекомендации по их устранению</p>		
<p><b>Краткое описание применения:</b> Обращение в процессе лекции к опыту учащихся, побуждение к размышлению и нахождению способов применения полученных знаний на практике (осуществляется посредством постановки вопросов).</p>		

6.

( ),

-  
15-

ECTS.

. 6.1.

6.1

<b>: 8</b>		
<i>Подготовка к занятиям:</i> выполнение заданий, направленных на закрепление материала лекционных и практических занятий	7	15
<i>Подготовка к занятиям:</i> выполнение заданий, направленных на подготовку к лекционным и практическим занятиям	5	10
<i>Лекция:</i> посещение лекционных занятий	4	8
<i>Практические занятия:</i> посещение практических занятий	6	12
<i>Контрольные работы:</i> создание презентации по теме	8	15
<i>Экзамен:</i> ответ на экзаменационные вопросы, либо на итоговый тест	20	40

6.2

6.2

<b>.13</b>	1.	-	+
	3.	+	+

	4.		+	+
	7.			+
	8.			+
	1.		+	+
	5.		+	+
.8	2.			+

1

## 7.

1. 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.
  2. Занковский А. Н. Организационная психология : учебное пособие для вузов / А. Н. Занковский. - М., 2009. - 646, [1] с. : ил. - Рез. на англ. яз..
  3. 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.
  4. 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. Глумаков В. Н. Организационное поведение : учебное пособие / В. Н. Глумаков. - М., 2002. - 256 с. : ил.
  4. Грачев А. А. Организационная среда и реализация жизненных ориентаций работника / А. А. Грачев // Психологический журнал. - 2009. - Т. 30, № 3. - С. 28-38.
  5. Дафт Р. Л. Организации : учебник для психологов и экономистов / Р. Дафт. - СПб., 2003. - 348 с. : ил.

6. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов. - СПб., 2001. - 710 с. : ил.
7. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. - Москва, 2008. - 462, [1] с. : табл.
8. 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.
9. Кабаченко Т. С. Психология в управлении человеческими ресурсами : учебное пособие для вузов. - СПб., 2003. - 399 с.
10. Карташова Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - М., 2003. - 219 с. : ил.
11. Карташова Л. В. Организационное поведение : учебное пособие [для обучающихся по программе МВА и другим программам подготовки управленческих кадров] / Л. В. Карташова. - Москва, 2014. - 155, [1] с. - В надзаг.: Ин-т экономики и финансов "Синергия".
12. 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.
13. Кошелев А. Н. Конфликты в организации: виды, назначение, способы управления / А.Н. Кошелев, Н. Н. Иванникова. - М., 2007. - 211, [1] с.
14. 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.
15. Лафта Д. К. Теория организации : учебное пособие / Дж. К. Лафта. - М., 2003. - 410 с. : схем.
16. Ньюстром Д. В. Организационное поведение : Поведение человека на рабочем месте. - СПб., 2000. - 447с. : ил.
17. Оксинайд К. Э. Организационное поведение : [учебник по специальности "Управление персоналом"] / К. Э. Оксинайд. - М., 2009. - 471, [1] с. : ил., табл.
18. Организационное поведение : хрестоматия / [ред.-сост. Д. Я. Райгородский ]. - [Самара], 2006. - 751 с. : ил.
19. 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.
20. Шейнис М. Ю. Рабочая книга психолога организации / М. Ю. Шейнис. - Самара, 2001. - 218 с. : ил.

1. ЭБС НГТУ : <http://elibrary.nstu.ru/>
2. ЭБС «Издательство Лань» : <https://e.lanbook.com/>
3. ЭБС IPRbooks : <http://www.iprbookshop.ru/>
4. ЭБС "Znaniy.com" : <http://znaniy.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](http://elibrary.nstu.ru/source?bib_id=vtls000199555)

8.2

1 DiSpace - среда электронного обучения НГТУ

2 Office

3 Windows

9. -

1	( - ) , ,	

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

Кафедра психологии и педагогики

“УТВЕРЖДАЮ”  
ДЕКАН ФГО  
д.ф.н., профессор М.В. Ромм  
“ \_\_\_\_ ” \_\_\_\_\_ \_\_\_\_ г.

## ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

#### **Организационная психология**

Образовательная программа: 37.03.01 Психология, профиль: Социальная психология

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)
ПК.13/ОУ способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	31. иметь представление о влиянии индивидуально-психологических особенностей человека на его поведение в организации и эффективность, надежность, безопасность труда	Индивидуальные характеристики личности, оказывающие влияние на поведение работников в организации		Экзамен, вопрос 10 Тест, вопрос 6
ПК.13/ОУ	33. знать закономерности и методы командообразования, технологии работы в команде	Диагностика командных ролей Команды в организации: основные характеристики	Контрольные работы, раздел 4	Экзамен, вопросы 15-17 Тест, вопрос 4
ПК.13/ОУ	34. знать психологические факторы, позволяющие организации максимально эффективно использовать имеющиеся человеческие ресурсы, формировать желаемое производственное поведение сотрудников	Определение организационной психологии, сфера применения психологических знаний в организации. Сферы деятельности и функции организационного психолога. Понятие и функции руководства и лидерства в организации Понятие мотивации и трудовой мотивации. Признаки мотивирующей работы Процессуальные теории мотивации Содержательные теории мотивации Теории и типологии лидерства и руководства Формы оплаты труда и мотивация персонала	Контрольные работы, разделы 1, 2	Экзамен, вопросы 1-8, 19-41 Тест, вопросы 1, 3, 6
ПК.13/ОУ	37. знать особенности проявления психологических и поведенческих характеристик личности, способствующих сохранению здоровья в различных видах деятельности	Индивидуальные характеристики личности, оказывающие влияние на поведение работников в организации		Экзамен, вопрос 10 Тест, вопрос 6

ПК.13/ОУ	з8. знать закономерности развития коллективов и факторы, обуславливающие успешность совместной деятельности	Диагностика командных ролей Стадии развития организации		Экзамен, вопросы 8, 17 Тест, вопросы 4, 7
ПК.13/ОУ	у1. уметь разрабатывать психологические рекомендации для оптимизации трудового процесса и управления персоналом организации	Влияние и власть. Виды власти и влияния Исследования в организации: цели, методы, специфика проведения исследований Команды в организации: основные характеристики Коммуникации в организации. Функции и особенности формального и неформального общения в организации. Коммуникативные потоки в организации. Коммуникационные сети Понятие и функции руководства и лидерства в организации Процессуальные теории мотивации Содержательные теории мотивации Формы оплаты труда и мотивация персонала	Контрольные работы, раздел 1	Экзамен, вопросы 2,7, 11-16, 18, 21-36 Тест, вопросы 2, 3, 5, 6, 9
ПК.13/ОУ	у5. уметь выявлять факторы внутренней среды организации, препятствующие личностному росту и сохранению здоровья сотрудников организации, благоприятному социально-психологическому климату в коллективах и составлять психологические рекомендации по их устранению	Коммуникации в организации. Функции и особенности формального и неформального общения в организации. Коммуникативные потоки в организации. Коммуникационные сети Межгрупповые и межличностные проблемы и конфликты в организациях Организационная структура и организационные процессы. Типология организаций.	Контрольные работы, раздел 3	Экзамен, вопросы 9, 11-14, 42 Тест, вопросы 2, 3, 8, 10
ПК.8/НИ способность к проведению стандартного прикладного исследования в определенной области психологии	з2. знать основы методологии научного психологического исследования при работе с человеком, группой, организацией в различных условиях функционирования	Исследования в организации: цели, методы, специфика проведения исследований		Экзамен, вопрос 2 Тест, вопрос 1

## **2. Методика оценки этапов формирования компетенций в рамках дисциплины.**

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в 8 семестре – в форме экзамена, который направлен на оценку сформированности компетенций ПК.13/ОУ, ПК.8/НИ.

Экзамен проводится в устной форме, по билетам, либо в письменной форме (по тестам). Вопросы к экзамену, а также вариант теста приведены в паспорте экзамена.

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

В 8 семестре обязательным этапом текущей аттестации является контрольная работа. Требования к выполнению контрольной работы, состав и правила оценки сформулированы в паспорте контрольной работы.

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 ПК.13/ОУ, ПК.8/НИ, 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 экзамена

по дисциплине «Организационная психология», 8 семестр

### 1. Методика оценки

Экзамен проводится в устной форме, по билетам, либо в письменной форме (по тестам). Билет формируется по следующему правилу: первый вопрос выбирается из диапазона вопросов 1-21, второй вопрос из диапазона вопросов 22-42 (список вопросов приведен ниже). В ходе экзамена преподаватель вправе задавать студенту дополнительные вопросы из общего перечня (п. 4).

### Форма экзаменационного билета

НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ  
Факультет гуманитарного образования  
Билет № 1  
к экзамену по дисциплине «Организационная психология»

1. Функции неформального общения в организации, его особенности.
2. Теория мотивации Ф. Герцберга

Утверждаю: зав. кафедрой ПиП \_\_\_\_\_ к.псих.н, доцент А.В.Тараканов  
(подпись)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

### Пример теста для экзамена

1. Согласно данной концепции, социально-психологические факторы оказывают на производительность труда более сильное влияние, чем физические, при условии, что сама организация работ уже достаточно эффективна.
  - a. Концепция Ф.Тейлора (научный менеджмент)
  - b. Концепция Э.Мейо (школа человеческих отношений)
2. Информационный поток, основной функцией которого является получение руководством информации о деятельности и настроении персонала на низовых уровнях.
  - a. Восходящий
  - b. Нисходящий
  - c. Горизонтальный

3. Соотнесите:
- I. Восходящий информационный поток
  - II. Нисходящий информационный поток
  - III. Горизонтальный информационный поток
- a. Демократический стиль лидерства
  - b. Авторитарный стиль лидерства
  - c. Либеральный стиль лидерства
4. К категории «интеллектуальные мыслители» относятся роли:
- a. Генератор идей
  - b. Председатель
  - c. Оценщик
  - d. Исследователь ресурсов
  - e. Возмутитель спокойствия
5. 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
6. 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
7. Цикл развития организации, на котором от сотрудников требуются следующие качества: умение следовать правилам, внутренним нормам организации, малая рискованность, ориентация на качество при невысоком уровне затрат
- a. Формирование
  - b. Интенсивный рост
  - c. Стабилизация
  - d. Кризис
8. Форма психологического насилия в виде травли сотрудника в коллективе, как правило, с целью его последующего увольнения.
- a. Моббинг
  - b. Конфликт
  - c. Абсентеизм
  - d. Баддинг

9. По отношению к какой категории сотрудников, согласно ситуационной теории лидерства П. Херси и К. Бланшара, правильнее всего применять стиль «Делегирование»:
- Умеют, но не хотят работать
  - Умеют и хотят работать
  - Не умеют, но хотят работать
  - Не умеют и не хотят работать
10. Отличительной особенностью данной структуры организации является подчинение сотрудников двум или более руководителям одного уровня
- Матричная
  - Функциональная
  - Дивизиональная

## 2. Критерии оценки

*Критерии оценки ответа на экзаменационный билет:*

- Ответ на экзаменационный билет 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 20 баллов.
- Ответ на экзаменационный билет 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 20-25 баллов.
- Ответ на экзаменационный билет засчитывается на базовом уровне, если студент при ответе на вопросы формулирует основные понятия, законы, дает характеристику процессов, явлений, проводит анализ причин, условий, оценка составляет 26-34 баллов.
- Ответ на экзаменационный билет 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 35-40 баллов.

*Критерии оценки ответа на вопросы экзаменационного теста:*

Правильный ответ на каждый вопрос теста оценивается в 4 балла, неправильный – 0 баллов.

- Ответ на тест считается **неудовлетворительным**, если студент дает правильные ответы менее чем на 5 вопросов теста; при этом студент получает менее 20 баллов.
- Ответ на тест засчитывается на **пороговом** уровне, если студент дает правильные ответы на 5-6 вопросов теста; в этом случае студент получает 20-24 баллов.
- Ответ на тест засчитывается на **базовом** уровне, если студент дает правильные ответы на 7-8 вопросов теста; в этом случае студент получает 28 – 32 баллов.
- Ответ на тест засчитывается на **продвинутом** уровне, если студент дает правильные ответы на 9-10 вопросов теста; в этом случае студент получает 36 – 40 баллов.

## 3. Шкала оценки

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

#### **4. Вопросы к экзамену по дисциплине «Организационная психология»**

1. Определение организационной психологии, сфера применения психологических знаний в организации.
2. Специфика исследования организации.
3. Сферы деятельности и функции организационного психолога.
4. История развития организационной психологии: концепция Ф.Тейлора. Основные принципы научного менеджмента.
5. История развития организационной психологии: Эксперименты Э.Мэйо. Хоторнский эффект. Школа человеческих отношений.
6. Изменения в социуме, влияющие на организации и поведение работников.
7. Уровни анализа организации.
8. Основные циклы развития организации, особенности руководства и требования к сотрудникам в разные периоды жизни организации.
9. Определение организационной структуры, виды организационных структур. Опишите, каким образом внешние и внутренние условия влияют на организационную структуру (пример).
10. Индивидуальные характеристики личности, оказывающие влияние на поведение работников в организации (темперамент, характер, возраст, пол, личностные особенности: перфекционизм, реактивность, мотивация достижения успеха/избегания неудач, интернальность / экстернальность и др.).
11. Коммуникативные потоки в организации: функции, особенности.
12. Типы коммуникационных сетей, их особенности, преимущества и недостатки.
13. Функции и характеристики неформального общения в организации.
14. Коммуникативные и информационные роли сотрудников.
15. Определение команды, отличие команды от структурного подразделения. Оптимальный размер команды. Требования к участникам команды и к менеджеру. Преимущества и недостатки работы в командах.
16. Стадии развития команды, климат внутри команды и основные требования к менеджеру на каждой из них.
17. Теория команды Р.М.Белбина, характеристика командных ролей.
18. Определение власти. Виды власти (приведите примеры).
19. Определение мотивации. Основные характеристики мотивирующей работы.
20. Причины пассивности работников. Стадии процесса потери интереса к работе у сотрудника. Задачи менеджера на каждой из них.
21. Системы заработной платы, их сравнительная характеристика.
22. Теория мотивации В.И. Герчикова.
23. Теория мотивации А. Маслоу
24. Теория мотивации К. Альдерфера
25. Теория мотивации Ф. Герцберга
26. Теория мотивации К. Левина
27. Теория мотивации В. Врума
28. Теория мотивации Д. Аткинсона
29. Теория мотивации С. Адамса
30. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда
31. Теория мотивации Б.Ф. Скиннера
32. Теория мотивации Д. Макгрегора
33. Теория мотивации В.И. Герчикова
34. Теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера
35. Лидерство и руководство (определения). Отличие лидера от руководителя. Общее в лидере и руководителе.
36. Основные функции управления (руководства).
37. Партиципативный (соучаствующий) стиль менеджмента: характеристика, требования к менеджеру и работникам; причины, по которым его сложно внедрить в организацию.
38. Стили руководства (по К.Левину), их соответствие типам власти и предпочитаемым коммуникативным потокам.
39. Стили лидерства (по Р. Блейку и Д. Моутону), их преимущества, недостатки и ситуации, когда они наиболее эффективны.
40. Стили руководства (ситуационная теория руководства П. Херси и К. Бланшара) и ситуации, когда они наиболее эффективны.
41. Стили лидерства по Р. Лайкерту и ситуации, когда они наиболее эффективны.
42. Причины конфликтов в организации, способы их разрешения и профилактики.

## **Паспорт контрольной работы**

по дисциплине «Организационная психология», 8 семестр

### **1. Методика оценки**

Контрольная работа проводится по темам: теории мотивации, теории лидерства/руководства, виды организационных структур, теория командных ролей Р.М. Белбина) и включает 4 задания (раздела):

1. Создать презентацию по одной теории мотивации
2. Создать презентацию по одной теории лидерства/руководства
3. Создать презентацию по одному виду организационной структуры;
4. Создать презентацию по одной командной роли (по классификации Р.М. Белбина)

### **2. Критерии оценки**

Оценивается информативность, наглядность представленного материала, наличие пояснений, схем.

Каждое задание контрольной работы оценивается в соответствии с приведенными ниже критериями.

Контрольная работа считается невыполненной, если студент выполнил меньше 3 заданий контрольной работы, либо выполненная работа содержит грубые неточности, искажающие смысл представленной теории. Оценка составляет менее 8 баллов.

Контрольная работа считается выполненной на пороговом уровне, если создана презентация по 3 темам, сложна для восприятия, содержит неточности и не позволяет целостно воспринять информацию по теме. В этом случае оценка составляет 8-10 баллов.

Контрольная работа считается выполненной на базовом уровне, если создана презентация по всем темам, материал представлен наглядно, но содержит некоторые неточности, требуется незначительная доработка, чтобы целостно воспринять информацию по теме. В этом случае оценка составляет 11-12 баллов.

Контрольная работа считается выполненной на продвинутом уровне, если создана презентация по всем темам, материал представлен наглядно, пояснения к нему информативны, что позволяет целостно воспринять информацию по теме. В этом случае оценка составляет 13-15 баллов.

### **3. Шкала оценки**

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

### **4. Пример варианта контрольной работы**

Пример выполнения презентации по теме «Теории лидерства и руководства»

# Ситуационная теория руководства П. Херси и К. Бланшара

Ключевое понятие: **Зрелость** – способность и желание людей брать ответственность за управление своим собственным поведением:

- рабочая зрелость – знание, навыки;
- психологическая зрелость – желание, мотивация.

Выбор стиля руководства должен определяться уровнем зрелости подчинённых.

## Категории работников



## Соответствие стиля руководства уровню зрелости подчинённых

Уровень зрелости подчинённых	Название стиля руководства	Содержание стиля руководства
Не хотят и не умеют работать	УКАЗАНИЕ	Руководитель определяет роли и говорит, что, как, когда и где выполнять. Высокая ориентация на задачу; низкая ориентация на взаимоотношения.
Хотят, но не умеют работать	ТРЕНИРОВКА	Руководитель указывает направление, оказывает поддержку при освоении навыков. Высокая ориентация на задачу; высокая ориентация на взаимоотношения.
Умеют, но не хотят работать	СОУЧАСТИЕ	Основная роль руководителя – коммуникативная и фасилитативная (мотивирующая). Низкая ориентация на задачу; высокая ориентация на взаимоотношения.
Умеют и хотят работать	ДЕЛЕГИРОВАНИЕ	Минимум указания и внешней мотивации; доверие сотрудникам. Низкая ориентация на задачу; низкая ориентация на взаимоотношения.